



## POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE

Le conseil d'administration (le « **conseil** ») de Héroux-Devtek inc. (la « **Société** ») est d'avis que chacun de ses membres devrait être investi de la confiance des actionnaires et bénéficier de leur soutien. Dans cette optique, les administrateurs de la Société ont adopté à l'unanimité la présente politique de vote majoritaire.

Dans le cadre d'une élection sans opposition des administrateurs de la Société, chaque administrateur devrait être élu par le vote d'une majorité de porteurs d'actions à droit de votes représentés en personne ou par procuration à une assemblée des actionnaires tenue en vue de l'élection des administrateurs. Par conséquent, tout candidat au poste d'administrateur recevant un nombre d'abstentions supérieur à son nombre de votes favorables lors d'une élection (une « **majorité d'abstentions** ») devra remettre sans délai sa démission au président du conseil à l'issue de l'assemblée des actionnaires de la Société à laquelle il a été élu. Aux fins de la présente politique, une « élection sans opposition » désigne une élection dans le cadre de laquelle le nombre de candidats au poste d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs dont l'élection est autorisée à l'issue du vote, tel qu'il a été déterminé par le conseil.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **comité RH** ») doit examiner l'offre de démission et recommander au conseil de l'accepter ou de la refuser. Pour arriver à sa recommandation, le comité RH tiendra compte de tous les facteurs jugés pertinents par les membres du comité RH, notamment les raisons justifiant l'« abstention » des actionnaires lors du vote pour l'élection du candidat, les politiques en matière de gouvernance de la Société, les solutions pour remédier à la cause sous-jacente aux abstentions, la composition globale du conseil (y compris la composition actuelle d'habiletés et de qualités du conseil), et le fait de savoir si l'acceptation de la démission ferait en sorte que la Société ne respecte pas les exigences applicables relatives à l'inscription à la cote ou d'ordre légal ou réglementaire.

Le conseil doit examiner la recommandation du comité RH dans les 90 jours qui suivent l'assemblée au cours de laquelle a été élu l'administrateur dont la démission a été présentée (l'« **administrateur visé** »). Au moment d'étudier la recommandation du comité, le conseil tiendra compte des facteurs dont le comité a tenu compte et de l'information et des facteurs additionnels que le conseil juge pertinents. Le conseil devrait accepter la démission, sauf dans les cas où des circonstances atténuantes

justifieraient que l'administrateur visé continue de siéger au conseil. Une fois qu'il a rendu sa décision sur la démission, le conseil devra rapidement annoncer, par voie de communiqué, sa décision d'accepter ou non l'offre de démission de l'administrateur visé. Si le conseil refuse l'offre de démission, il doit inclure dans le communiqué les raisons qui ont motivé sa décision. Un exemplaire du communiqué doit être transmis à la Bourse de Toronto.

Un administrateur visé ne doit pas participer à la partie (i) de toute réunion du comité RH, s'il est membre de ce comité, au cours de laquelle le comité prend la décision de recommander au conseil d'accepter ou non sa démission; et (ii) de toute réunion du conseil au cours de laquelle il est décidé d'accepter ou non sa démission. Si l'administrateur visé doit assister à la réunion aux fins de la constitution du quorum, l'administrateur visé ne doit pas s'exprimer, ni autrement participer à aucune partie de la réunion au cours de laquelle est évoquée ou examinée sa démission où a lieu le vote sur une résolution connexe.

Si chacun des membres du comité RH reçoit une majorité d'abstentions à la même élection, les administrateurs qui n'ont pas reçu de majorité d'abstentions formeront un comité entre eux afin d'examiner les offres de démission et de recommander au conseil de les accepter ou non.

Sous réserve des restrictions imposées par le droit des sociétés, le conseil peut (i) laisser le poste vacant jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, (ii) pourvoir le poste vacant en nommant un nouvel administrateur qui, selon le conseil, est digne de la confiance des actionnaires, ou (iii) convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires au cours de laquelle seront présentés un ou plusieurs nouveaux candidats pour pourvoir le ou les postes vacants.

Le comité RH peut adopter les procédures qu'il juge pertinentes pour l'aider dans ses décisions à l'égard de la présente politique.